

## PENGARUH KOMPETENSI SUMBERDAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN (KOPERINDAG) KOTA BIMA

Nurrahma Wati<sup>1)</sup>, Ety Kurniawati<sup>2)</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima

E-mail: nnura742@gmail.com

### Abstract

#### Informasi Naskah :

Naskah Diterima :

31 Mei 2020

Revisi Naskah :

29 Juni 2020

Tersedia Online:

30 Oktober 2020

#### Keywords:

*Human resource competence,  
employee performance*

*Competence is the basis for employees in carrying out work demands that are their responsibility. Employees must continue to improve their competencies so that they can adapt to changes related to their field of work. In this case, the organization must play a role in the development of its human resources, especially related to competencies so that future employee performance will be better. This study aims to determine the positive and significant influence of human resource competencies on employee performance at the Department of Industry and Trade Cooperatives (KOPERINDAG) of Bima City. This type of research is associative. Poulasi in this study were 50 employees with a sample of 30 employees who included ASN. The sampling technique used was purposive sampling (taking samples based on certain considerations). Data collection techniques used are observation, interviews, and questionnaires using a Likert scale, the type of data used is quantitative data from primary data sources. Data analysis techniques used are validity, reliability, simple linear regression, simple linear correlation and partial tests (T test). Based on the results of this study concludes that human resource competence does not have a significant effect on employee performance, this is evidenced by the t test value of 0.323 and sig of 0.749.*

## PENDAHULUAN

Pesatnya pembangunan pada era reformasi saat ini lebih terdorong untuk memanfaatkan sumberdaya manusia yang ada. Hal ini menggambarkan bahwa sumberdaya manusia menjadi salah satu urgensi dalam pembangunan nasional. Sudarmanto (2009:3) bahwa sumberdaya manusia

merupakan salah satu faktor yang menentukan bagi keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan. Sumberdaya manusia/ pegawai yang ada dalam sebuah organisasi secara proporsional harus diberikan latihan dan pendidikan yang sebaik-baiknya, bahkan harus sesempurna mungkin. Mengembangkan pengetahuan para pegawai berarti meningkatkan kemampuan pegawai untuk lebih mengenal dan memahami perkembangan organisasi serta sasaran yang akan dicapai organisasi.

Kompetensi pegawai dianggap semakin penting manfaatnya karena sumberdaya manusia adalah harta atau asset berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi dan juga menentukan keberhasilan untuk mencapai tujuan. Menurut Amstrong (Moeheriono, 2012:6) Kompetensi adalah dimensi tindakan dari tugas, dimana tindakan tersebut dipakai oleh karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan mereka dengan memuaskan dan apa yang diberikan karyawan dalam bentuk yang berbeda-beda dan tingkatan kinerjanya. Dalam menjalankan pekerjaannya setiap pegawai tentu memiliki kompetensi yang dapat diandalkan. Kompetensi menjadi bekal dan modal bagi pegawai untuk bekerja secara profesional dan harus terus diasah sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap organisasi kedepan menjadi lebih baik. Kompetensi menjadi dasar bagaimana pekerjaan yang dilakukan pegawai sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Dalam menghadapi perkembangan teknologi yang cepat saat ini, perusahaan maupun organisasi dituntut pula untuk memiliki sumberdaya manusia yang unggul dan memiliki kompetensi sesuai dengan zamannya. Perusahaan atau organisasi harus mempersiapkan peran yang lebih besar lagi dalam pengelolaan sumberdaya manusia terutama dalam hal kesiapan bagaimana standar kompetensi yang harus dimiliki oleh sumberdaya manusia tersebut dapat terpenuhi. Adanya hal ini tentunya kedepan dapat mendukung kelancaran diberbagai fungsi operasional.

Kinerja pegawai merupakan ukuran bagaimana sumberdaya manusia yang ada di suatu organisasi. Kinerja menurut Moeheriono (2012:96) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, baik secara kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan wewenang dan tugas tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Potensi sumberdaya manusia yang berkinerja baik menjadi penentu keberhasilan organisasi. Untuk mencapai kinerja terbaik tentu perlunya pengelolaan sumberdaya manusia yang terarah melalui berbagai kebijakan yang dapat menyesuaikan kepentingan bersama antara pegawai dan organisasi. Selain itu kinerja pegawai akan baik dengan adanya kesadaran dan kesungguhan pegawai sebagai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pada umumnya organisasi percaya bahwa untuk mencapai keunggulan bersaing harus mengusahakan tercapainya kinerja individual yang optimal, karena pada dasarnya kinerja individu dapat mempengaruhi kinerja tim kerja dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dinas Koperasi Perindustrian dan perdagangan (KOPERINDAG) Kota Bima merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang perindustrian dan perdagangan yang menjadi kewenangan daerah, maksudnya adalah mereka mempunyai tugas membantu bupati atau kepala daerah dalam melaksanakan urusan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Kabupaten. Namun yang menjadi permasalahan di Dinas ini yaitu pegawai yang kurang memiliki keterampilan dan mengoperasikan program-program yang ada dalam komputer, kurang efektif dalam berkomunikasi dan sering tidak mematuhi peraturan. Penerapan model kompetensi didasari pertimbangan diperlukannya alat ukur untuk membedakan kompetensi serta kurang efektifnya training dan pengembangan pegawai.

Ukuran kinerja sangat diperlukan akan bermanfaat baik bagi banyak pihak dan menjadi tolak ukur dalam menilai kinerja pegawai. Dalam hal ini Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan (KOPERINDAG) Kota Bima menilai kinerja berdasarkan dari tingkat kesalahan, jumlah pekerjaan yang dihasilkan, ketidakhadiran, keterlambatan dan kerja sama rekan kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Perindustrian Dan Perdagangan Kota Bima.

## KAJIAN LITERATUR DAN HIPOTESIS

### Kompetensi Sumberdaya Manusia

Manajemen menurut S.P Hasibuan dalam bukunya Manajemen dasar, pengertian, dan masalah mengemukakan, manajemen adalah ilmu dan seni mengatur pemanfaatan sumberdaya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan.

Sudarmanto (2009:3) bahwa sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor yang menentukan bagi keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2010).

Wibowo (2010) menyatakan terdapat 5 karakteristik atau komponen kompetensi yaitu:

1. Motif, adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan motif mendorong, mengarahkan dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
2. Sifat, adalah karakteristik dan respon yang konsisten terhadap situasi dan informasi.
3. Konsep diri, adalah sikap, nilai-nilai atau ciri dari seseorang, percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif, dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri setiap orang.
4. Pengetahuan, adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik, pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks, skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi karena gagal kerja gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.
5. Keterampilan, adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu, kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berfikir analitis dan konseptual.

Indikator Kompetensi Sumberdaya Manusia menurut Hutapea dan Thoha (2008) ada 3 yaitu:

- a) Pengetahuan adalah yang berkaitan dengan pekerjaan yang mengetahui dan memahami pengetahuan dibidangnya masing-masing yang menyangkut tugas dan tanggung jawab bekerja.
- b) Keterampilan adalah kemampuan dalam menyelesaikan tugas dengan baik.
- c) Sikap adalah mempunyai kreativitas dalam bekerja dan adanya semangat kerja yang tinggi yang mempunyai kemampuan dalam perencanaan/ pengorganisasi.

### Kinerja Pegawai

Menurut (Mangkunegara, 2009) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Armstrong dan Baron dalam (Wibowo, 2009) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut:

- a) *Personal Factor*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
- b) *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
- c) *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- d) *System factors*, ditunjukkan oleh adanya system kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- e) *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

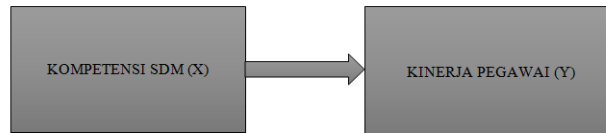
Menurut Mangkunegara (2002) indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas kerja, mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomis.

2. Kuantitas output, mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu uni kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.
3. Dapat tidaknya diandalkan, mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan padanya dengan tingkat ketelitian, kemauan, serta semangat tinggi.
4. Sikap kooperatif, mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama diantara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap karyawan dari perusahaan lain.

### **Kerangka Berpikir**

Kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut ini :



**Gambar 1.** Kerangka Pikir

### **Hipotesis**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$H_0$  ;  $\beta = 0$ , Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Kompetensi sumberdaya terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima.

$H_a$  ;  $\beta \neq 0$ , Ada pengaruh yang signifikan antara Kompetensi sumberdaya terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima.

### **METODE PENELITIAN**

#### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih dan mempunyai tingkat yang lebih bila dibandingkan dengan penelitian deskriptif dan komperatif (Sugiyono 2010).

#### **Populasi, Sampel dan Sampling Penelitian**

- a) Populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai yang bekerja pada Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan (KOPERINDAG) Kota Bima.
- b) Sampel penelitiannya adalah 30 orang pegawai yang sudah termasuk ASN (PNS).
- c) Teknik sampling yang digunakan yaitu purposive sampling.

#### **Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian yang digunakan yaitu kuesioner yang berisi sejumlah pernyataan dengan pengukuran skala likert dengan bobot yang berbeda pada setiap jawaban.

#### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan (KOPERINDAG) Kota Bima, yang berlokasi di Jalan Duku No.1 Raba. Waktu penelitian ini dilakukan selama sebulan dari bulan Desember 2019 sampai bulan Januari 2020.

#### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu:

- a. Observasi
- b. Wawancara
- c. Kuesioner

## Jenis Dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data yang dapat dihitung atau diukur dengan angka dalam hal ini tentang kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. Sumber data adalah data primer yang diperoleh dari tabulasi jawaban responden pada kuesioner.

## Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas menurut Sugiyono (2010:3) valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti.
2. Uji Realibilitas menurut Sugiyono (2010:3) adalah derajat konsistensi data dalam interval waktu tertentu.
3. Uji Regresi Linier Sederhana digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variable dependen, bila nilai variable independen berubah atau naik turun.
4. Analisis Koefisien korelasi untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara Variabel (X) dan variable (Y).
5. Analisis koefisien determinasi yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable (X) terhadap variable (Y).
6. Uji parsial (uji T) disebut juga sebagai uji signifikansi individual. Uji ini digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh variable (X) secara parsial terhadap variabel (Y).

## HASIL

### Uji Validitas

**Tabel 1.**Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	rhitung	ttabel	Keterangan
Kompetensi SDM	Item 1	0,555	0,300	Valid
	Item 2	0,649	0,300	Valid
	Item 3	0,660	0,300	Valid
	Item 4	0,438	0,300	Valid
	Item 5	0,597	0,300	Valid
	Item 6	0,659	0,300	Valid
Kinerja Pegawai	Item 1	0,792	0,300	Valid
	Item 2	0,395	0,300	Valid
	Item 3	0,412	0,300	Valid
	Item 4	0,514	0,300	Valid
	Item 5	0,410	0,300	Valid
	Item 6	0,536	0,300	Valid
	Item 7	0,557	0,300	Valid
	Item 8	0,554	0,300	Valid

Sumber: Data primer SPSS Diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 1 di atas, hasil pengujian Validitas dari variable kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai dapat dinyatakan valid karena berada di atas standar validitas yaitu  $\geq 0,300$ .

### Uji Realibilitas

**Tabel 2.**Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Chronbach's alpha	Standar	Keterangan
Kompetensi SDM	0,605	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,625	0,6	Reliabel

Sumber: Data Primer SPSS Diolah, 2020

Berdasarkan uji realibilitas terhadap item pernyataan variable kompetensi sumber daya manusia dapat dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach's alpha yang didapat sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,6.

### Analisis Regresi Linear Sederhana

**Tabel 3. Nilai Regresi Linier Sederhana**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	30,665	5,092		
	KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA	,067	,207	,061	

Sumber: Data Primer SPSS Diolah, 2020

Dari hasil olah data diatas dengan SPSS maka dapat dimasukkan dalam persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 30,665 + 0,067X$$

Dari persamaan regresi linier sederhana tersebut dapat dijelaskan bahwa :

Y = nilai variabel kinerja pegawai

a = Konstanta atau bila harga X = 0 maka nilai variabel kinerja pegawai adalah sebesar 30,665

b = koefisien regresi kompetensi sumber daya manusia, bila dinaikkan sebesar 1 kriteria maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,067

X = variabel kompetensi sumber daya manusia

### Analisis Korelasi Sederhana

**Tabel 4. Hasil Analisis Korelasi Sederhana**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,061 <sup>a</sup>	,004	-,032	3,078

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA

Sumber: Data Primer SPSS Diolah, 2020

Koefisien Korelasi Linear Sederhana yaitu sebesar 0,061, Hasil tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan (KOPERINDAG) Kota Bima.

Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel berikut :

**Tabel 5. Pembanding Tingkat Pengaruh Koefisien Korelasi**

Interval Koofisien	Tingkat Pengaruh
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono 2013

Jadi pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan (KOPERINDAG) Kota Bima.. sebesar 0,061 berada pada interval 0,00 – 0,199 dengan tingkat pengaruh sangat rendah.

### Uji Determinasi

Nilai Koefisien Determinasi Linear Sederhana yaitu 0,061 atau 6,1% artinya kontribusi pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima yaitu sebesar 6,1% sedangkan sisanya 93,9% di pengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini .

### Uji parsial (uji T)

**Tabel 6.Hasil Uji t**

Model	T	Sig.
(Constant)	6,022	,000
1 KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA	,323	,749

Sumber: Data Primer SPSS Diolah,2020

Berdasarkan hasil output SPSS diatas maka diperoleh nilai uji t sebesar 0,323 dan nilai sig sebesar 0,749. Selanjutnya nilai t hitung tersebut dibandingkan dengan nilai t tabel untuk  $dk=n-2 = 30-2 = 28$  dan taraf kesalahan 5% maka diperoleh nilai t tabel sebesar 2,048 dengan ketentuan bila t hitung  $< t$  tabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak begitu pula sebaliknya. Kemudian bila Sig  $< 0,05$  maka dinyatakan signifikan dan bila Sig  $> 0,05$  maka dinyatakan tidak signifikan.

### Hipotesis :

$H_0$  ;  $\beta = 0$ , Tidak ada pengaruh signifikan antara Kompetensi sumber daya terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima.

$H_a$  ;  $\beta \neq 0$ , Ada pengaruh yang signifikan antara Kompetensi sumber daya terhadap kinerja pegawai pada Dinas KoperasiPerindustrian danPerdagangan Kota Bima.

Jadi nilai t hitung untuk variabel kompetensi sumber daya manusia (X) sebesar 0,323 lebih kecil dari t tabel 2,048 ( $0,323 > 2,048$ ) dan nilai Sig  $> 0,05$  ( $0,749 > 0,05$ ) artinya tidak signifikan maka  **$H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak** atau dengan kata lain hipotesis alternatif yang berbunyi Tidak ada pengaruh signifikan antara Kompetensi sumber daya terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima. dapat diterima atau terbukti.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan (2012), yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat dilihat tingkat pengaruh Kompetensi Sumber daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima sangat rendah, yaitu hanya 6,1% dan berdasarkan uji parsial diambil kesimpulan bahwa : tidak ada pengaruh yang signifikan antara Kompetensi Sumber daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima.

## **REFERENSI**

- Arianty, N. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol.14.No.2.Hal.144-150
- Ataunur, I. E, Ariyanto. 2015. Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT Adaro Energy Tbk. *Jurnal Telaah Bisnis*. Vol.16,No.2.Hal. 135-146.
- Jufri, K, Z. 2018. Kompetensi Sumber Daya Manusia di Kantor Sistem Administrasi Minunggal SatuAtap (SAMSAT) Wilayah Gowa. *Jurnal EPrintis*. Hal.1-9.
- Makawi, U. Normajatun, A, Haliq. 2015. Analisis Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan kota Banjarmasin. *Jurnal Al-Ulum Ilmu Sosial dan Humaniora*. Vol.1. No.1.Hal.16-26.
- Pramularso, Y, E. 2018. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. *Jurnal Widya Cipta*. Vol.2, No. 1.Hal.40-46.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Samsudin, S. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Pustaka Setia. Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Rasimin, B.S. 2008. *Manusia dalam Industri dan Organisasi*. Yogyakarta : Universitas Gadjah Mada
- Dhermawan, A.A.N.B. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Dilingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Fakultas Ekonomi, Universitas Udayana*.